

PROJET DE CHARTE GENRE ABV

Un socle commun pour les SFN et acteurs institutionnels de l'ABV

*Toute Structure Focale Nationale (SFN) ou acteur institutionnel qui accepte la **charte Genre** s'engage à soutenir un élan positif dans son pays autour de l'équité, de l'égalité de genre et à mettre en place les actions nécessaires pour que les intentions se matérialisent.*

1. CONTEXTE ET DEFINITION DU CONCEPT

Depuis l'adoption de la déclaration universelle de droits humains à la mise en place des ODD, l'égalité en droits entre hommes et femmes est devenue une norme internationale. Le texte le plus abouti en la matière est la CEDEF qui a à ce jour été ratifiée par 185 pays dans le monde dont les pays de l'Autorité du Bassin de la Volta. En la ratifiant, chaque gouvernement s'engage à inscrire dans le droit national le principe d'égalité homme-femme. L'engagement porte aussi sur la mise en place de mécanismes et d'instruments de lutte contre les discriminations à l'égard des couches sociales défavorisées, qu'elles soient politiques, sociales, économiques ou culturelles. L'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de genre s'est également traduit en objectif précis tant dans les ODD que dans la politique au développement de l'ABV car bien que des avancées considérables aient pu être engrangées, l'égalité entre hommes et femmes ainsi que la fin des discriminations fondées sur le genre sont loin d'être atteintes

Afin de clarifier ce que nous entendons par genre, voici la définition que le présent document adopte : Alors que la notion de sexe se réfère aux différences biologiques entre

les femmes et les hommes, le concept de genre renvoie à la manière dont la société attribue aux hommes et aux femmes des rôles et des statuts différenciés, avec, le plus souvent, une appréciation négative associée aux rôles féminins. Ces statuts différenciés varient dans le temps et l'espace ; ils sont déterminés par les normes sociales, politiques, historiques, culturelles et religieuses. En dissociant intellectuellement le culturel et le biologique, le concept de genre interroge les clichés liés au sexe. Le concept de genre interroge la manière dont chacun et chacune peut construire son identité, aussi bien à travers son éducation.

Le concept de genre renvoie aussi à une deuxième dimension complémentaire : 'le genre est une façon primaire de signifier des relations de pouvoir'¹. L'égalité de genre signifie dès lors que les droits, les responsabilités de chacun(e) ainsi que les possibilités qui lui sont offertes ne dépendront pas du fait d'être né(e) de l'un ou de l'autre sexe. Atteindre l'égalité de genre signifie (...) qu'ils/elles bénéficient des mêmes valeurs et des mêmes choix et opportunités dans la société². Il s'agit donc bien de parvenir à l'égalité de droits.

2. LA CHARTE GENRE EN 8 POINTS

En acceptant la charte, chaque structure et acteurs institutionnels mettent en place les mesures nécessaires dans sa structuration et son fonctionnement pour :

¹ Joan W. Scott, 'Gender : A useful category of historical analysis', 1986 in *The American Historical Review*, vol 91, n° 5, décembre 1986, pp. 1053 à 1075.

² ³ <http://www.genreenaction.net/Questions-et-reponses-sur-les-rapports-de-genre.html>.

2.1. Dans sa vision-mission, intégrer pleinement la lutte pour l'égalité de genre à la mission globale de lutte contre la pauvreté et les inégalités

Atteindre l'équité et l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que leur pleine participation reste un défi de taille dans le monde. Les SFN et AI luttent contre toutes formes d'injustices et de discriminations en vue d'un monde plus juste et solidaire. Les inégalités de genre sont une des injustices sur laquelle le secteur peut lutter davantage. Ceci devrait être réaffirmé et traduit dans tout document de vision-mission de l'ABV en y incluant le cadre stratégique ainsi que les documents qui en découlent tant dans l'organisation interne que dans les activités.

2.2. Promouvoir une représentation équilibrée des femmes, des hommes dans ses instances de décision et de gouvernance (CA et autres instances) en ayant au minimum une représentation d'1/3 de personnes du même sexe dans ces organes.

Malgré de constantes améliorations, les femmes sont spécifiquement encore sous-représentées dans les instances de décision. L'ABV doit tendre vers une représentativité proportionnelle. L'organisation prend les mesures nécessaires pour s'assurer que ses instances soient composées au maximum de deux tiers de membres du même sexe et ce, en vue d'accroître la représentativité de la société dans les organisations et des processus de prise de décision plus égalitaires. Cela

demande aussi dans les cas d'instances de décision incluant des volontaires de chercher des mesures spécifiques pour favoriser la participation des femmes à ces instances. Comme partout ailleurs dans la société, le constat de manque de représentativité des femmes est encore plus flagrant dans les comités de direction. La parité est donc à encourager dans les fonctions de directions, les présidences et les équipes de l'ABV.

2.3. Développer une double approche : transversale (« gender mainstreaming ») et spécifique pour le genre dans tous les aspects

L'approche transversale et l'approche spécifique sont deux démarches complémentaires à mener au sein des organisations. L'ABV et les acteurs institutionnels s'engagent à mettre en place des actions sur les deux niveaux.

Le gender mainstreaming signifie, selon le Conseil de l'Europe, : « ***L'approche intégrée de la dimension de genre consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de genre dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques*** »³.

³ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/faq

Il s'agit d'intégrer le genre dans toutes politiques et démarches de l'organisation de telle sorte qu'un travail constant soit mené sur cet enjeu au sein de l'ABV. Cela signifie l'intégrer à tous les domaines de travail et développer également des actions spécifiques sur le genre, c'est-à-dire pour lesquelles la thématique initiale est les droits des femmes et le respect des diversités des identités de genre.

2.4. Définir un plan d'action relatif au genre général à son organisation, assorti de mesures de suivi et d'évaluation objectivement vérifiable et d'un budget dédié

Il s'agit pour l'organisation de fixer les priorités en matière de genre et établir un plan d'action en la matière. Ce plan d'action est pourvu des moyens nécessaires pour le réaliser qu'ils soient financiers et humains. Il sera suivi et évalué pour mesurer le degré de réalisation des objectifs déterminés et prendre les mesures nécessaires à l'avenir. L'ABV s'assure qu'il y ait une réelle appropriation de ce plan d'action par les équipes et une valorisation des résultats atteints.

2.5. Intégrer de manière explicite l'équité et l'égalité de genre dans la politique de ressources humaines

Il s'agit de soutenir une politique de ressources humaines qui intègre le genre dans toutes ses dimensions : recrutement du personnel, égalité salariale, grille horaire, formation, facilités spécifiques destinées aux parents et, soutenir le congé de paternité ou parental pour les hommes, etc.

Une politique de ressources humaines sensible au genre doit veiller à lutter contre toutes les formes de discriminations qu'elles soient basées sur le genre, le handicap, la couleur de peau, la religion, etc.

2.6. Intégrer de manière explicite la dimension d'égalité de genre dans le code de conduite

L'ABV intègre de manière explicite la dimension genre dans un code de conduite général. Ce code de conduite est destiné à tout collaborateur/trice. Ce code de conduite réaffirme les valeurs d'équité et d'égalité entre les sexes, de respect des personnes, de l'importance de la diversité et de non-discrimination que l'organisation défend et auxquelles tout collaborateur/trice s'engage à promouvoir par son comportement personnel et professionnel. L'ABV décide si cela s'adresse uniquement aux salariés ou si cela s'étend aux bénévoles, aux consultant.es, etc. Il est également communiqué aux partenaires avec qui l'ABV collabore.

2.7. Veiller dans l'ensemble de ses activités, communications à une représentation non stéréotypée et équilibrée des hommes et des femmes ainsi qu'une attention spécifique à la diversité sexuelle.

Les représentations, les outils développés doivent veiller à ne pas reproduire les stéréotypes sexistes, à être attentifs à une représentation proportionnée des femmes et des hommes et en veillant également à montrer les impacts différenciés des enjeux mondiaux sur les hommes et les femmes. En effet, l'ABV étant un acteur social ayant

un rôle à jouer dans leur communication interne et externe pour promouvoir l'égalité de genre et la diversité sexuelle.

2.8. Contribuer à l'empowerment des femmes et des groupes sociaux discriminés

Il s'agit pour l'ABV d'avoir une attention spécifique pour les processus d'empowerment des femmes au niveau des interventions. En général, il s'agit de veiller dans tous les partenariats et alliances à la place des groupes discriminés, à leur participation sur les enjeux qui les concernent.